

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah penelitian. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu kesejahteraan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Dalam kajian Pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara khusus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis akan diteliti.

2.1.1 Manajemen

Manajemen sangatlah membantu dalam kehidupan sehari-hari untuk mengatur waktu dan keuangan dengan megoptimalkan sumber daya yang ada. Secara umum manajemen mencakup beberapa fungsi seperti, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Kata Manajemen berasal dari Bahasa Perancis kuno yaitu '*ménagement*', yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Sedangkan dalam Bahasa Inggris, manajemen berasal dari kata '*manage*' yang memiliki arti mengendalikan atau mengelola. Secara umum, manajemen adalah suatu proses yang mengatur dan

mengelola sumber daya baik manusia, finansial, fisik, maupun informasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sedangkan efisien maksudnya bahwa tugas yang ada dapat dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan.

Manajemen merupakan *skill* atau kemampuan yang dapat mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu. Manajemen juga berkaitan dengan *leader* atau kepemimpinan karena seseorang yang memiliki kemampuan untuk menjadikan orang lain lebih dihargai, maka orang tersebut akan melakukan segala hal sebagai *leader*.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia yaitu fungsi strategis yang berfokus terhadap proses perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tujuannya adalah untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas (Sihombing et al., 2023).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif agar dapat digunakan secara maksimal sehingga dapat

tercapai tujuan bersama dari perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin ataupun alat untuk menjadi sumber daya bisnis.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan perusahaan (Uyun, 2021).

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-sungsi perencanaan sumber daya manusia seperti perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompetensi, dan industrial.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial, yaitu:

- a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar dapat sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

- b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasia adalah suatu kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan yang ada dan bekerja sesuai rencana.

2. Fungsi operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*). Imbalan jasa yang diberikan dapat berupa uang ataupun barang.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan menguntungkan.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar dapat bekerja hingga pension.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan kesadaran atau keinginan untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma sosial.

g. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Hal ini dapat disebabkan karena keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak berakhir, pensiun, dan yang lainnya.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia yaitu mengoptimalkan kegunaan (produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi. Sementara tujuan khususnya yaitu memberikan organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan, manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas).

Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan organisasi

Ditujukan untuk mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun

secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk membantu para manajer, tetapi manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia dapat membantu manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Tujuan fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan sosial

Ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya dapat menyebabkan hambatan bagi masyarakat.

4. Tujuan personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuannya, minimal tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus mempertimbangkan karyawan untuk dipertahankan, dipensiunkan, dimutasi, atau dimotivasi untuk meningkatkan kinerja. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, maka kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

2.1.3 Kesejahteraan Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, suatu perusahaan akan lebih mudah jika dapat mensejahterakan karyawannya. Kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya untuk meningkatkan semangat dan antusias bekerja pada karyawan (Lestari et al., 2020). Kesejahteraan karyawan merupakan suatu bentuk imbalan selain gaji atau upah yang diserahkan kepada karyawan dalam bentuk pemberian yang tidak dikaitkan secara langsung dengan prestasi kerja. Kesejahteraan yang diberikan dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan organisasi dan tidak melanggar peraturan pemerintah (B. Purba, 2019).

Kesejahteraan merupakan pemberian penghasilan baik berupa materi maupun non materi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Kesejahteraan yang dilaksanakan oleh perusahaan bertujuan untuk memelihara karyawan baik dari segi rohani maupun jasmani untuk mempertahankan sikap dan kinerja dalam bekerja (Nurzaman et al., 2021).

Menurut pendapat lain kesejahteraan adalah salah satu aspek yang cukup penting untuk menjaga dan membina terjadinya stabilitas sosial dan ekonomi dimana kondisi tersebut juga diperlukan untuk meminimalkan terjadinya kecemburuan sosial dalam masyarakat (Saidah, 2021).

Adapun pengertian kesejahteraan menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 1 Ayat 31 menyatakan bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh

adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah, dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan indikator keberhasilan untuk mencapai kehidupan yang lebih baik, karena kesejahteraan memungkinkan untuk dapat memenuhi kebutuhan karyawan, dengan adanya kesejahteraan karyawan akan merasa nyaman, senang, puas dalam bekerja yang dapat meningkatkan produktivitas.

2.1.3.2 Tujuan Kesejahteraan Karyawan

Menurut Hidayat & Sungkono (2023) tujuan kesejahteraan karyawan diantaranya:

1. Meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan pada perusahaan
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan karyawan
3. Memotivasi gairah kerja dan produktivitas kerja karyawan
4. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman

2.1.3.3 Indikator dan Dimensi Kesejahteraan Karyawan

Menurut Lestari et al. (2020) dimensi dan indikator kesejahteraan karyawan ada tiga macam, yaitu:

1. Kesejahteraan fasilitas ekonomi, berupa:

- a. Dana Pensiun
- c. Tunjangan Hari Raya

2. Kesejahteraan bersifat fasilitas, berupa:

- a. Sarana Ibadah
- b. Cuti
- c. Koperasi

3. Kesejahteraan bersifat pelayanan, berupa:

- a. Asuransi

2.1.3.4 Jenis-Jenis Kesejahteraan Karyawan

Jenis-jenis kesejahteraan karyawan yang diberikan adalah finansial dan non finansial yang bersifat ekonomis, pemberian fasilitas, dan pelayanan. Kesejahteraan yang diberikan harus berdasarkan keadilan dan kelayakan, berpedoman terhadap aturan legal pemerintah, dan didasarkan atas kemampuan organisasi untuk membayar. Berikut jenis-jenis kesejahteraan karyawan diantaranya:

1. Ekonomis

Kesejahteraan yang bersifat ekonomis dirancang dan diselenggarakan untuk melindungi keamanan ekonomi karyawan. Selain itu kesejahteraan karyawan bertujuan untuk memberikan keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran

pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah lainnya. Bentuk perlindungan yang umum diperhatikan perusahaan adalah asuransi.

Program asuransi dapat berbentuk asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dan asuransi kecelakaan. Selain asuransi, terdapat manfaat lainnya yang dapat meningkatkan keamanan karyawan, mencakup:

- a. Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama bekerja
- b. Rencana pensiun
- c. Tunjangan hari tua
- d. Tunjangan pengobatan
- e. Pembentukan koperasi yang mengelola kredit karyawan

2. Fasilitas

Pengadaan fasilitas adalah pelayanan atau sarana yang disediakan oleh perusahaan dan sangat diperlukan oleh karyawan dalam menjalani kehidupannya di tempat kerja, seperti sarana ibadah, olahraga, kesenian, pendidikan atau seminar, cuti tahunan, dan izin.

3. Pelayanan

Pelayanan adalah kegiatan yang secara normal harus dilakukan sendiri oleh karyawan. Kesejahteraan yang bersifat pelayanan adalah kegiatan atau kebutuhan karyawan yang berusaha dipenuhi oleh perusahaan, antara lain jaminan Kesehatan, jemputan karyawan, asuransi, dan kredit.

2.1.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan diantaranya:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan Perusahaan
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan
4. Semangat kerja karyawan
5. Pemerintah dengan undang-undangnya
6. Biaya hidup
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering di langar maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk. Dalam arti yang lebih sempit dan banyak di pakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan pengawasan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan (Sutrisno, 2019).

Disiplin kerja adalah kesadaran karyawan terhadap peraturan didalam perusahaan serta ketentuan sosial yang berlaku. Perilaku disiplin dalam bekerja di sebuah organisasi merupakan faktor yang harus diterapkan dan dipatuhi, karna kedisiplinan merupakan poin penting yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan (Marpaung & Darmawan, 2022).

Disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang. Penggunaan hukum digunakan apabila manajer dihadapkan pada permasalahan perilaku bawahan yang tidak sesuai dengan peraturan dan prestasi kerja yang dibawah standar perusahaan (Asmira et al., 2024). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Asmira et al., 2024).

2.1.4.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Purba (2019) jenis-jenis disiplin kerja diantaranya:

1. Disiplin Preventif

Disiplin prevetif adalah tindak sumber daya manusia agar terdorong untuk mentaati standar atau peraturan. Tujuan pokonya adalah mendorong sumber daya manusia agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan.

2. Disiplin Korelatif

Disiplin korelatif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan. Tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut, tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai disipliner, antara lain berupa peringatan, skor, atau pemecatan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Purba (2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh.

2. Teladan pimpinan

Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Teladan pimpinan berperan sekali dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawan.

3. Keadilan

Keadilan dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman yang akan terciptanya kedisiplinan yang baik. Manajer atau pimpinan yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan maka akan tercipta kedisiplinan yang baik pula.

4. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan, dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang diberikan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

5. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan kepada karyawan terhadap kedisiplinan karyawan pimpinan harus berani dan tegas bertindak memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan, dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan dengan baik.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hernawam (2022) terdapat lima dimensi alat ukur untuk disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran, yaitu suatu alat untuk mengukur tingkat kedisiplinan. Adapun indikator kehadiran diantaranya:

- a. Absensi
 - b. Hadir tepat waktu
2. Ketaatan pada peraturan kerja sangat penting ditaati oleh karyawan, baik peraturan yang tertulis ataupun yang tidak tertulis. Adapun indikator-indikatornya yaitu:
- a. Kepatuhan
 - b. Kelancaran
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan atasan atau manajer dengan mengerjakan tugas dan kewajiban yang sesuai dengan jabatan. Adapun indikator-indikator nya antara lain:
- a. Mentaati aturan dan pedoman kerja
 - b. Tanggung jawab
4. Tingkat kewaspadaan tinggi merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien. Adapun indikator-indikatornya antara lain:
- a. Ketelitian
 - b. Perhitungan
5. Etika kerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai. Adapun indikator-indikatornya antara lain:
- a. Keserasian dalam bekerja
 - b. Saling menghargai

2.1.5 Produktivitas Kerja

2.1.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah keefektifan dari pengguna tenaga kerja dan peralatan yang intinya mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kinerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja (Putri et al., 2020).

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara kualitas dan kuantitas dari pekerja dalam waktu tertentu untuk mencapai hasil atau prestasi yang efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakannya. Meningkatnya produktivitas kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai suatu perusahaan karena produktivitas kerja mampu mempengaruhi maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi (Nainggolan & Sudjiman, 2022).

Produktivitas adalah hasil perbandingan antara hasil akhir (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Dalam hal ini produktivitas tidak terlepas dengan efisiensi dan efektifitas (Sanjaya, 2023).

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi (Sutrisno, 2019). Menurut Handoko (dalam buku Sutrisno 2019) faktor- Faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan antara lain:

1. Lingkungan Kerja

Adalah area dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang bersih teratur, siklus udaranya baik, terhadap produktivitas kerja

2. Komunikasi

Faktor ini membuat karyawan memiliki keberanian karyawan mengemukakan pendapat ataupun mengemukakan perasaannya. Komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan serta antar karyawan akan membangkitkan gairah kerja karyawan.

3. Kesehatan

Dalam setiap pekerjaan faktor kesehatan memegang peran penting karena tanpa kesehatan yang baik maka kesehatan tidak dapat bekerja dengan maksimal. Kesehatan disini bukan hanya sehat dari segi jasmani maupun jugasehat secara rohani. Untuk itu diperlukan fasilitas yang mendukung kedua faktor tadi misalnya fasilitas P3K dan tempat ibadah.

4. Upaya Peningkatan Produktivitas

Penurunan tingkat produktivitas kerja banyak disebabkan oleh turunnya semangat dan kegairahan dalam bekerja. Untuk itu diperlukan adanya usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja baik dalam ketepatan dalam bekerja, keterampilan dan juga ketelitian.

2.1.5.3 Dimensi dan indikator Produktivitas Kerja

Dimensi produktivitas kerja menurut Retnaningtyas & Widodo (2022) diantaranya:

1. Efektivitas

Ukuran berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi dapat mencapai tujuannya maka organisasi tersebut telah berjalan efektif.

2. Efisiensi

Suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas kerja.

3. Kualitas

Kualitas diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

Menurut (Putri et al., 2020) Indikator-indikator produktivitas kerja diantaranya:

1. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya dorong kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diembannya.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Hal ini sebuah Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja pada karyawan.

3. Semangat kerja.

Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin, dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya maka pengembangan diri akan semakin mutlak dilakukan, dengan begitu harapan untuk menjadi lebih baik akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan

2.2 Peneliti Terdahulu

Penelitian ini menggunakan acuan dari beberapa peneliti terdahulu yang berfungsi sebagai pendukung dalam melakukan penelitian atau sebagai bahan dasar dalam variabel-variabel yang akan diteliti oleh penulis yang didukung oleh penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu mempunyai fungsi sebagai pendukung dalam melakukan penelitian terkait dengan kesejahteraan karyawan, disiplin kerja, serta produktivitas kerja. Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Cindy Claurisa Afninda Triany, Sutrisno, M. Fajar Darmaputra (2023) Pengaruh Kualitas SDM dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research, Volume 3, Nomor 5, Tahun 2023	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas SDM dan kesejahteraan karyawan kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja	Kesejahteraan karyawan	1. Kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja
2	Maslahatus Saidah (2021) Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Disiplin Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Sakinah Surabaya Malia: Jurnal Ekonomi Islam Accreditation Of Sinta 4 Number 36/E/Kpt/2019 Volume 13 Number 2, June 2021, Pages 261-274 Print : 2087-9636 Online : 2549-2578	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan, kompetensi, disiplin, dan kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Kesejahteraan karyawan	1. Pendidikan 2. Kompetensi 3. Disiplin 4. Kinerja karyawan

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Yanuar Mulyo Prasetyo (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen, dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, Volume 1, No 1, Juli 2023	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan budaya kaizen tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan	Kesejahteraan	1. Gaya kepemimpinan 2. Budaya kaizen 3. Kepuasan kerja
4	Muhammad Arif, Taufik Maulana, Muhammad Taufik Lesmana (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, April 2020: 106-119 Jurnal Humaniora, Vol.4, No. 1, April 2020: 106-119	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan	Disiplin kerja	1. Kemampuan kerja 2. Prestasi kerja karyawan
5	Syfa Adillah (2024) Kesejahteraan Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Journal Of Science Education and Management Business E-Issn 2828-3031 Volume 3 Nomor 1, 2024 Hal: 84-102	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja	1. Kesejahteraan pegawai 2. Disiplin kerja 3. Produktivitas kerja	Kepuasan kerja
6	Angel Nainggolan, Paul Eduard Sudjiman (2022) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences Intelektiva – Vol 3 No9 Mei2022 E-Issn 2686- 5661	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	1. Disiplin kerja 2. Produktivitas kerja	Motivasi
7	Andia Salsabilla, Ian Nurpatricia Suryawan (2022)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, dan	Disiplin kerja	1. Kepuasan kerja 2. Motivasi kerja

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, Volume 8, No 1, Januari 2022	motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan		3. Kinerja karyawan
8	Amelia Eka Safitri, Alini Gilang (2019) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekasi Jurnal Ecodemica, Vol. 3 No. 2 September 2019 Issn: 2355-0295, E-Issn: 2549-8932	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	Produktivitas kerja	Stress kerja
9	Virginia A.J Rampisela, Genita G Lumintang (2020) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta Jurnal EMBA, Vol 8, No 1, Januari 2020	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	Produktivitas kerja karyawan	1. Motivasi kerja 2. Lingkungan kerja 3. Upah
10	E. Nurzaman Am, Sarwani, Irfan Rizka Akbar, Mahnun Mas'adi, Ali Maddinsyah (2021) Pengaruh Kedisiplinan Dan Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan Jenius. Vol. 4, No. 2, Januari 2021 P-Issn: 2581-2769 E-Issn: 2598-9502	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Kedisiplinan 2. Pemberian kesejahteraan	Kinerja karyawan
11	Tria Indriani Dian Lestari, Abdul Kodir Djaelani, Arini Fitria Mustapita (2021) Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, upah, dan kesejahteraan karyawan berpengaruh secara simultan	Kesejahteraan karyawan	1. Pengalaman kerja 2. Upah 3. Kinerja karyawan

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pandemi Studi Pada Perusahaan Bhandha Ghara Rekha Logistics (Persero) Jakarta E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen	terhadap kinerja karyawan		
12	Ana Sichatul Fitria, Limgiani Limgiani (2024) Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Literature Review) Journal Of Student Research (Jsr) Vol.2, No.4 Juli 2024 E-Issn: 2963-9697; P-Issn: 2963-9859, Hal 141-155	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru	Disiplin kerja	1. Beban kerja 2. Kinerja guru
13	Sri Wahyuningsih (2019) Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Jurnal Warta Edisi: 60 Vol 13 No 2 ISSN: 1829-7463	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja	Produktivitas kerja karyawan	Pelatihan
14	Dini Riskhi Ariani, Sri Langgeng Ratnasari, Rona Tanjung (2020) Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dimensi, Vol. 9, No. 3: 480-493 November 2020 Issn: 2085-9996	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	1. Disiplin kerja 2. Produktivitas kerja karyawan	1. Rotasi jabatan 2. Beban kerja
15	Christian Kuswibowo (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin Volume 2 Tahun 2020	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja	1. Disiplin kerja 2. Produktivitas kerja karyawan	Motivasi kerja

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
16	Hana Salsabila Putri, Dewi Trirahayu, Tyahya Whisnu Hendratni (2023) Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Reasuransi Nasional Indonesia Jimp Vol 3 (1) (Maret 2023) Hal: 70 – 83 E - Issn 2775-9679 P - Issn 2774-9525	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara stress kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Produktivitas kerja	1. Stres kerja 2. Motivasi kerja
17	Ardiansyah, Syahrur Agung, M Aziz Firdaus (2020) Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jurnal Manager Vol. 3 No 4	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	1. Disiplin kerja 2. Produktivitas kerja karyawan	Kompensasi
18	Ahmad Prayudi (2021) Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix Volume 4 nomor 2 (2021) P-Issn:2622 -5204 E-Issn:2622 -5190	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Produktivitas kerja	1. Kepuasan kerja 2. Motivasi kerja
19	Muhammad Elfi Azhar, Deissya Utami Nurdin, Yudi Siswadi (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, April 2020 :46 -60	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Disiplin kerja	1. Kompensasi 2. Kepuasan kerja karyawan
20	Tine Yuliantini, Reza Santoso (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Travelmart Jakarta Pusat	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan	Disiplin kerja	1. Lingkungan kerja 2. Motivasi kerja 3. Kepuasan kerja karyawan

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Oikonomia : Jurnal Manajemen Volume 16, No. 2, Juli 2020	disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan		
21	Waseso Segoro, Wiwin Kusuma Pratiwi (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerjakaryawan Cv. Gema Teknikatama Cibitung Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial, Volume 2 N0 2, Tahun 2021	Hasil penelitian ini menunjukkan bawa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	1. Disiplin kerja 2. Produktivitas kerja	1. Lingkungan kerja 2. Motivasi kerja
22	Sancti Veronika Jouna Lumingkewas, Rita N. Taroreh, Rudie Y. Lumantow (2024) Pengaruh Kesejahteraan Dan Kebahagiaan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Tondano Jurnal EMBA, Vol. 12 No 01, Januari 2024	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan dan kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja	1. Kesejahteraan karyawan 2. Produktivitas kerja pegawai	Kebahagiaan
23	Dewanti Mukti Lestari (2021) Pengaruh Program Kesejahteraan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah, Vol. 19, No 3, Juli 2021	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program kesejahteraan dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan	1. Program kesejahteraan 2. Produktivitas kerja karyawan	Gaya kepemimpinan
24	Muhammad Elfi Azhar, Deissya Utami Nurdin, Yudi Siswadi (2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Disiplin kerja	1. Kompensasi 2. Kepuasan kerja karyawan

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Humaniora, Vol. 4, No 1, April 2020			
25	Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, Syahrums Agung (2023) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, Volume 1, Nomor 3, Tahun 2023	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Disiplin kerja	1. Motivasi kerja 2. Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 2.1 dari beberapa jurnal hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa penelitian menunjukkan terdapat beberapa persamaan dengan variabel-variabel yang akan diteliti. Persamaan tersebut terletak pada variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel kesejahteraan karyawan, disiplin kerja, serta produktivitas kerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual yang menggambarkan terkait teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2019).

2.3.1 Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan

Setiap perusahaan akan selalu mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya. Perusahaan akan membina dan mengembangkan karier karyawannya sehingga karyawan tersebut menjadi sumber daya manusia yang mempunyai

kesejahteraan yang tinggi sehingga produktivitas kerja pun akan semakin meningkat.

Kesejahteraan karyawan yang tinggi merupakan suatu hal yang penenting bagi perusahaan, karena dengan adanya program kesejahteraan karyawan diharapkan Sebagian besar peraturan dapat ditaati oleh karyawan, serta pekerjaan juga dapat dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara *input* dengan *output*, dimana *output* tersebut harus memiliki nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik lagi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh D. M. Lestari (2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara program kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Azis et al. (2022) menunjukkan bahwa kesejahteraan sangat berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Lumingkewas et al. (2024) menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sehingga dapat dikatakan jika kesejahteraan karyawan meningkat maka produktivitas kerja pun akan meningkat, begitupun sebaliknya jika kesejahteraan karyawan menurun maka produktivitas kerja karyawan juga akan mengalami penurunan.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dalam penilaian prestasi kerja. Disiplin kerja yang baik dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Hal tersebut dapat mendorong gairah dalam bekerja, semangat kerja, hingga dapat terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Untuk itu, pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku ataupun tindakan yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua aturan ataupun norma sosial yang berlaku baik di perusahaan maupun organisasi.

Sikap disiplin dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan untuk menjaga standar perusahaan, mengurangi masalah dalam bekerja, dan menjaga konsistensi bekerja agar dapat mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Christian (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan hasil t hitung 5,708. Selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh Gaurifa (2024) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t hitung 5,397. Pada penelitian yang dilakukan oleh Andini et al. (2019) menyatakan

bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan produktivitas kerja, karena disiplin kerja akan lebih tinggi. Ketika karyawan memiliki produktivitas yang tinggi pula dan karyawan tersebut bersedia untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk motivasi yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

2.3.4 Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kesejahteraan karyawan adalah sebagai balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerjanya meningkat.

Kesejahteraan karyawan dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena pemberian kesejahteraan dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Hubungan kesejahteraan dengan disiplin kerja sangat berkaitan karena untuk menegakan kedisiplinan karyawan tidak hanya dengan peringatan-peringatan, tetapi perlu dengan imbala berupa tingkat kesejahteraan yang cukup. Salah satu caranya dengan memberikan upah atau gaji yang sesuai, tunjangan-tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, serta berbagai fasilitas lainnya. Adanya kesejahteraan karyawan yang adil dan merata, maka akan terciptanya

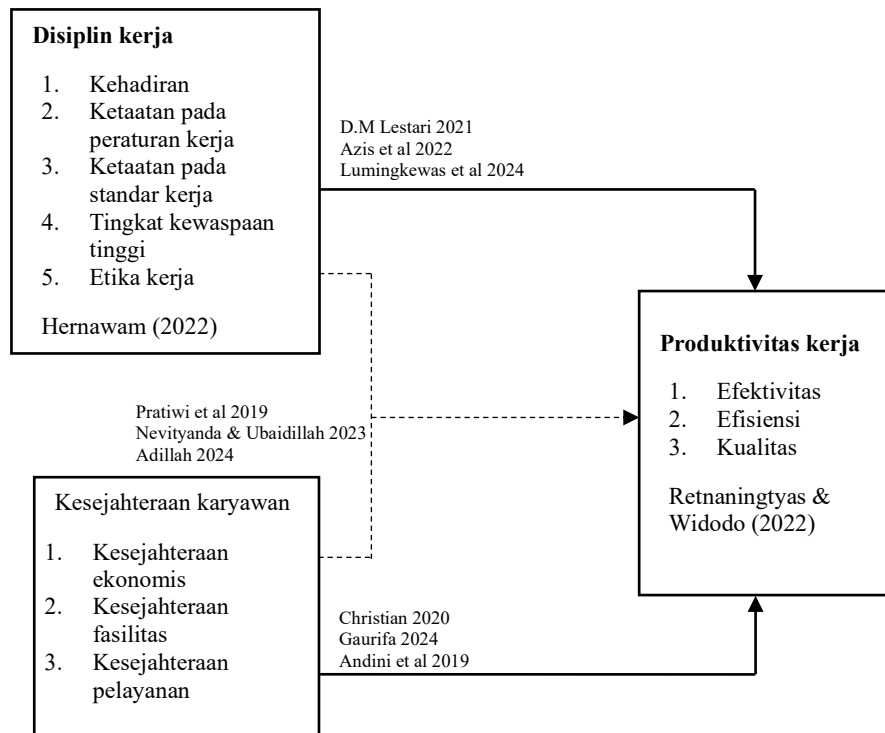
lingkungan kerja yang baik serta dapat mewujudkan disiplin kerja yang tinggi, dan karyawan akan termotivasi untuk mewujudkan produktivitas kerja secara maksimal dan berkualitas yang akan sangat membantu perusahaan (Pratiwi et al., 2019).

Pernyataan tersebut di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi et al., (2019) yang menyatakan bahwa program kesejahteraan karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan RSUP Sanglah Denpasar dengan nilai t hitung sebesar 3,946. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Nevityanda & Ubaidillah (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Adillah (2024) menyatakan bahwa kesejahteraan pegawai dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2.4 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan perspektif penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam melihat realita, mempelajari fenomena, dan cara-cara yang digunakan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Paradigma penelitian dapat menggambarkan pilihan suatu kepercayaan yang akan mendasari dan memberikan pedoman dalam proses penelitian (Pahleviannur et al., 2022).

Berdasarkan teori yang telah diuraikan, maka secara sistematis hubungan antar variabel dalam paradigma penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara dalam penelitian yang keasliannya akan dibuktikan dalam penelitian (Riyanto, 2019). Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh kesejahteraan karyawan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan
- b. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan